

PARECER N.º 738/CITE/2019

Assunto: Queixa apresentada pela trabalhadora ... por eventual discriminação por motivo de maternidade, em virtude da não renovação do contrato de trabalho a termo celebrado com

Processo n.º 3932/QX/2019

I – OBJETO

1.1. Em 23.09.2019, foi recebida na CITE, através de e-mail, um pedido de intervenção da trabalhadora especialmente protegida ..., a propósito do eventual motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo certo com

1.2. A trabalhadora através da carta datada de 23.09.2019 descreve o que sucintamente se transcreve:

"..., aqui trabalhadora, NIF ..., CC ..., residente em ..., ..., Vem apresentar Queixa em razão de discriminação por motivo de maternidade, em virtude da não renovação do contrato de trabalho a termo certo Contra a entidade empregadora, ..., NIPC, ..., com sede em 1- A trabalhadora foi admitida através de contrato de trabalho a termo certo a 04 de setembro de 2017. 2- A categoria profissional contratada com a trabalhadora e que consta do contrato de trabalho é a de técnica administrativa. 3- No entanto, a trabalhadora nunca desempenhou funções como técnica administrativa, mas sim como técnica da qualidade, apesar de não ter sido para essas funções que fora contratada. 4- A trabalhadora, por ordem e direção da entidade empregadora sempre desempenhou funções como técnica de qualidade e sempre assinou toda a documentação como técnica de qualidade. 5- A trabalhadora, sempre desempenhou as suas funções com

zelo e diligência, sempre merecendo os melhores elogios da entidade empregadora. 6- Em novembro de 2018 a trabalhadora comunicou à entidade empregadora que estava grávida. 7- Após tal comunicação a atitude das suas chefias e representantes legais da entidade empregadora mudou, estes passaram a tecer constantemente comentários discriminatórios e pejorativos dirigidos a si pelo facto de se encontrar grávida. 8- A entidade empregadora começou a colocar a trabalhadora de parte, proibindo-lhe o acesso a toda a documentação de que necessitava para desempenhar as funções, vedando a possibilidade a esta de realizar as suas tarefas. 9- Foi por várias vezes ameaçada de despedimento por causa do seu estado de gravidez. 10- Devido ao assédio de que era alvo, e sem condições de higiene e segurança no trabalho, a trabalhadora, a 7 de maio de 2019, viu-se forçada a suspender temporariamente o seu contrato de trabalho através de baixa por gravidez de risco. 11- A carga emocional e risco a que estava sujeita no seu local de trabalho por força do assédio de que era vítima, colocou em potencial perigo a sua gestação. 12- A 15 de julho de 2019 a trabalhadora iniciou o seu período de gozo de licença parental, tendo o parto se realizado a 14 de julho de 2019 no Hospital de ..., dando conhecimento destes factos à entidade empregadora a 17 de julho de 2019. 13- A entidade empregadora tinha também conhecimento de que a licença parental da trabalhadora terminaria a 11 de dezembro de 2019. 14- Após ter recebido esta informação, a entidade empregadora elaborou e enviou uma carta registada com aviso de receção para a trabalhadora informando a sua intenção de não renovar o contrato de trabalho com efeitos a 03 de setembro de 2019. 15- Esta comunicação foi recebida pela trabalhadora a 2 de agosto de 2019. 16- A caducidade do contrato de trabalho a termo não teve qualquer justificação por parte da entidade empregadora, tendo sido unicamente motivada pelo facto de a trabalhadora ter engravidado contra a vontade da entidade empregadora, posto que as suas chefias já a tinham informado de que o seu contrato não iria ser renovado pelo facto de estar grávida. 17- A entidade empregadora não deu cumprimento ao disposto no artigo 144 n.º 3 do Código do Trabalho, não comunicando à CITE com a antecedência mínima

de 5 dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo da trabalhadora grávida. 18-A entidade empregadora já contratou nova funcionária para desempenhar as mesmas funções que a aqui trabalhadora, apresentando esse contrato o mesmo motivo justificativo em tudo semelhante ao contrato a termo celebrando com a aqui trabalhadora. 19-A trabalhadora ainda se encontra em gozo de licença parental. Compulsados todos os factos levados a cabo pela entidade empregadora torna-se claro que esta discriminou a aqui trabalhadora em virtude dos seus direitos relativos à maternidade, não respeitando assim, os direitos relativos à igualdade e não discriminação, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar, previstos nos artigos 23 a 65 do Código do Trabalho. Peço a V Ex que tome todas as diligências necessárias a fim de averiguar as praticas discriminatórias relativas ao direito à igualdade no acesso ao emprego, em virtude da não renovação do contrato de trabalho a termo com a aqui trabalhadora especialmente protegida, ..., praticada pela entidade empregadora Junta: Contrato de Trabalho a termo certo celebrado entre a trabalhadora e a entidade empregadora; - Comunicação da não renovação do contrato de trabalho a termo certo, remetido pela entidade empregadora à trabalhadora; - Certificação Médica do Tempo de Gravidez; - Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho; - Declaração CITE."

- 1.3. No âmbito das atribuições da CITE, previstas, designadamente, na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, em 27 de setembro de 2019, foi solicitado à entidade,, através do ofício n.º .../2019, datado de 05.04.2019, que se pronunciasse ao abrigo do direito contraditório sobre a exposição feita pela trabalhadora.
- 1.4. Em 17 de outubro de 2019, a CITE receciona a resposta da entidade empregadora, conforme se transcreve:

"A trabalhadora ..., foi admitida ao serviço da ... através de contrato de trabalho a termo certo, celebrado a 04 de setembro de 2017. — Vide Doc.1. Artigo 2. ° Tal como consta do contrato, junto em anexo sob o n.º1, cláusula primeira, a trabalhadora ... foi admitida ao serviço da ... para, sob a autoridade e direção, exercer funções inerentes à categoria profissional de técnica administrativa em regime de exclusividade. Artigo 3. ° A CITE, vem no seu número 3, referir que "a trabalhadora nunca desempenhou funções como técnica administrativa, mas sim como técnica de qualidade, apesar de não ter sido para essas funções que fora contratada ". O que desde já se impugna, por falso, para todos os devidos efeitos legais. Importa assim, desmentir a trabalhadora explicando o que de facto aconteceu. Artigo 4. ° Dadas as exigências que a empresa tinha de fazer face em 2017 foi necessária a contratação de um(a) trabalhador(a), o que efetivamente aconteceu com a contratação da Sra. ..., Artigo 5. ° Esta por sua vez desempenhava única e exclusivamente as funções de técnica administrativa, tratando do arquivo, fotocópias, organização e agendamentos, entre outros serviços administrativos. Artigo 6. ° Com a renovação do processo de certificação de qualidade da entidade empregadora houve necessidade de a trabalhadora e questão, vocacionar as suas tarefas administrativas para o setor da Qualidade. Ou seja, Artigo 7. ° A Sra. ... trabalhava diretamente sob as ordens inicialmente do Sr. Eng.º ... e posteriormente do Sr. Eng.º ..., responsável pelo setor da Qualidade, mas exercendo única e exclusivamente as funções de técnica administrativa, impugnando-se o teor e alcance do facto vertido no número 4 da missiva da trabalhadora. Nem poderia a trabalhadora, ..., exercer as funções de técnica de qualidade pois não tinha o conhecimento técnico e o rigor legal exigido para o exercício de tais funções, nem a ... necessitava de mais um técnico de qualidade, necessitava sim — deixando agora de necessitar — de apoio administrativo. Artigo 9. ° Assim, reitera-se que NUNCA a trabalhadora exerceu as funções de técnica de qualidade, mas sim de técnica administrativa, no setor da qualidade. Acresce que, Artigo 10.º Não se bastando com a despudorada tentativa de encabeçar um cargo para o qual não tem

competências nem conhecimentos, vem ainda a trabalhadora, numa desprimorosa tentativa, imputar factos difamatórios, falsos, causadores de má imagem à ..., completamente paralelos à realidade e que de seguida passamos a explicar. Artigo 11.º Nunca - até ser visível ao comum cidadão a trabalhadora comunicou que estava grávida. Artigo 12.º Apenas quando se tornou impossível olvidar tal facto da entidade empregadora é que a Sra. ... comunicou que estava grávida, não fazendo tal facto diferença nenhuma para a entidade empregadora. Sendo que jamais e de forma alguma, nem por parte da entidade empregadora, nem por parte dos colegas de trabalho foi a Sra. ... discriminada, maltratada nunca deixando a mesma de exercer as suas funções de técnica administrativa. Artigo 14.º Impugna-se, também por falso, o vertido no ponto 8 da missiva da CITE, nunca tendo sido vedado à trabalhadora qualquer acesso. A única razão que, em nosso ver pode levar, uma vez mais a um desajustamento da realidade, foi que efetivamente houve alteração dos serviços informáticos da ..., pois com as novas alterações ao RGPD e inerentes consequências que do mesmo advieram foi necessária essa alteração informática. Claro que com tal alteração dos serviços informáticos, foram protegidos os dados dos outros trabalhadores. Uma vez mais, vem a trabalhadora extravasar a realidade, deturpando-a, única e exclusivamente com o fito de imputar às empresas factos falsos. Artigo 15.º Destarte, no dia 7 de janeiro de 2019 a trabalhadora ..., que se encontrava de baixa médica, enviou um mail à sua entidade empregadora na pessoa do Sr. ... informando-os de que a mesma se encontrava numa frágil situação. — Vide Doc.2. e 3 (veja-se que neste documento foi eliminado por nós a referência à doença da trabalhadora, pois por uma questão de proteção dos dados de saúde da trabalhadora, não revelaremos a doença de que a trabalhadora padece). Artigo 16.º, no entanto, apesar dos médicos terem pedido para ela repousar, não lhe diagnosticaram gravidez de risco, fazendo ela o seguinte pedido “até lá pedia-lhe que me deixasse na mesma vir trabalhar, pelo facto de aqui não fazer esforços e porque em casa estou sempre a pensar na mesma coisa... “. — Vide Doc3. Ora, através destas afirmações que constam no mau do Doc.2. é possível verificar que a trabalhadora ... se sentia bem com a sua entidade

empregadora e com os seus colegas de trabalho, pretendendo mesmo com ordens de repouso por parte dos médicos continuar a trabalhar mesmo sabendo que não o devia fazer. Artigo 18.º, Não faz sentido que a entidade empregadora a discriminasse, maltratasse e fizesse juízos pejorativos da Sra. ... como afirma ela à CITE e por outro lado, quisesse ir trabalhar mesmo estando de baixa — pois precisava de aliviar a cabeça e não pensar nos problemas da sua vida quotidiana e dos problemas de saúde — que infelizmente — tinha. Artigo 19.º, nesse mesmo dia — 7 de janeiro de 2019 — a entidade empregadora respondeu à Sra. ..., dizendo o seguinte: “em resposta ao e-mail infra recebido e não pondo em causa o teu problema de saúde, é complicado aceitar a situação requerida visto que em termos legais tal não nos é possível assumir. Contudo penso que se o teu médico te mandou descansar acho que deverias fazê-lo pois poderá pôr em causa a tua gravidez “. — Vide Doc.3. Artigo 20.º, claro e cristalino é, a atitude da entidade empregadora em relação aos seus trabalhadores, cumprindo quer com os parâmetros legais e com os seus princípios éticos, não aceitando que a trabalhadora enquanto estivesse de baixa médica fosse trabalhar, por um lado porque a lei não o permite e por outro porque poderia ser perigoso para a gravidez da mesma e obviamente para o seu problema de saúde reportado. No dia 31 de julho de 2019, através de carta registada com aviso de receção a entidade empregadora comunicou á trabalhadora a não renovação do seu contrato celebrado com esta a 04/09/2017 e, portanto, cessando o contrato a 03/09/2019 — cumprindo o prazo geral previsto no Código do Trabalho e o prazo de comunicação previsto no contrato de trabalho celebrado entre ambas as partes Vide Doc.4. Artigo 22º, tendo em conta que a trabalhadora ainda se encontrava grávida, para cumprimento dos parâmetros legais a que a entidade empregadora estava obrigada, no dia 07 de agosto de 2019, a entidade empregadora comunicou à CITE de que não iriam proceder à renovação do contrato a termo da trabalhadora Artigo 23.º, Aliás, face a não haver uma resposta imediata por parte da CITE à entidade empregadora da receção da comunicação apresentada por esta (o que se torna normal face ao grande fluxo de pedidos que V. Exas. diariamente recebem), a fim de

verificar a conformidade da comunicação, a ... contactou via telefónica a CITE tendo-lhe sido comunicado por uma das técnicas que receberam a comunicação enviada pela ... — Vide Doc.5. Artigo 24. ° Nesta senda, a entidade empregadora cumpriu com o estipulado no artigo 144. °/3 do Código do Trabalho, pois que a cessação do contrato de trabalho ocorreu a 03/09/2019 e a comunicação feita a V. Exas. foi procedida a 07 de agosto de 2019. Assim, impugna-se, por falsos, o teor dos artigos 5 até final da comunicação dirigida pela Sra. ... a V. Exas. Restando-nos concluir que os factos narrados pela trabalhadora ..., além de falsos são difamatórios e até geradores de responsabilidade criminal. Requer-se assim a V. Exas. seja considerado cumprido por parte da entidade empregadora os parâmetros legais a que estava obrigada, bem como se requer a extinção do presente processo de averiguação."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de Abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "*Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por*

ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: "(...). Ressalta *claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta. (...) "*

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de

tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE de 19 de outubro de 1982 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, foi afirmado que:

Considerando que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um grupo sujeito a riscos específicos e que devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança; Considerando que a proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afetar as diretivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres; Considerando que a vulnerabilidade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante torna necessário um direito a um período de licença de maternidade de pelo menos 14 semanas consecutivas, repartidas antes e/ou após o parto, e o caráter obrigatório de um período de licença de maternidade de pelo menos duas semanas, repartidas antes e/ou após o parto; Considerando, além disso, que as disposições relativas à licença de maternidade não teriam igualmente efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho e da manutenção de uma remuneração e/ou do benefício de uma prestação adequada, Considerando que a noção de prestação adequada em caso de licença de maternidade deve ser considerada um ponto técnico de referência destinado a fixar o nível de proteção mínima e não deverá em caso algum ser interpretado como implicando uma analogia da gravidez à doença; Tal Diretiva veio determinar, no Artigo 10.º relativo a

“Proibição de despedimento” que: “A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo. 2. Quando uma trabalhadora, na aceção do artigo 2.º, for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito. 3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do n.º 1.”

- 2.5.** O ordenamento jurídico português, no cumprimento dos princípios determinados pela União Europeia consagrou a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes e aos pais e as mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional (n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP)), assim como instituiu o dever de solicitar o parecer prévio à entidade com competência na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho no emprego e na formação profissional sempre que esteja em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 63.º do Código do Trabalho), ou o dever de comunicar o motivo para a não

renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho).

- 2.6. Conforme referido no Acórdão do Tribunal de Justiça, proferido no Processo C- 438/99, disponível em www.eur-lex.europa.eu: *"(...) Pela sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 10.º da Diretiva 92/85 proíbe a não renovação pelo empregador do contrato de trabalho com duração determinada de uma trabalhadora grávida. 40. M. L. Jiménez Melgar sustenta que a proteção que decorre do artigo 10.º da Diretiva 92/85 beneficia as mulheres vinculadas ao seu empregador tanto por um contrato com duração indeterminada como por um contrato com duração determinada. Uma interpretação contrária dessa disposição redundaria em operar uma discriminação incompatível com o objetivo da referida diretiva. 41. No mesmo sentido, a Comissão alega que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada, na medida em que esteja provado que é devida a motivos relacionados com a gravidez, constitui igualmente uma discriminação direta em razão do sexo. Com efeito, a não renovação de tal contrato equivaleria a uma recusa de contratar uma mulher grávida, o que seria claramente contrário aos artigos 2.º e 3.º da Diretiva 76/207, tal como o Tribunal de Justiça o tem entendido em várias ocasiões (acórdãos de 8 de novembro de 1990, Dekker, C-177/88, Colect., p. I-3941, n.º 12, e de 3 de fevereiro de 2000, Mahlburg, C-207/98, Colect., p. I-549, n.ºs 27 a 30). (...) 43. A este propósito, força é declarar que a Diretiva 92/85 não efetua qualquer distinção, quanto ao alcance da proibição do despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, consoante a duração da relação de trabalho em causa. Se o legislador comunitário tivesse querido excluir do âmbito de aplicação da referida diretiva os contratos com duração*

determinada, que representam uma parte importante das relações de trabalho, tê-lo-ia expressamente precisado (acórdão hoje proferido, Tele Danmark, C-109/00, Colect., p. I-6993, n.º 33). 44. É, portanto, manifesto que a proibição de despedimento enunciada no artigo 10.º da Diretiva 92/85 se aplica tanto aos contratos de trabalho com duração determinada como aos celebrados com duração indeterminada. 45. É também evidente que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada, quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser equiparado a um despedimento e, como tal, não é contrário ao artigo 10.º da Diretiva 92/85. 46. Todavia, tal como salientaram tanto o advogado-geral, no n.º 50 das suas conclusões, como a Comissão, em certas circunstâncias, a não renovação de um contrato com duração determinada é suscetível de se analisar como uma recusa de recrutamento. Ora, é de jurisprudência constante que uma recusa de contratação de uma trabalhadora, julgada, porém apta a exercer a atividade em causa, em razão do seu estado de gravidez, constitui uma discriminação direta baseada no sexo, contrária aos artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, da Diretiva 76/207 (acórdãos, já referidos, Dekker, n.º 12, e Mahlburg, n.º 20). Incumbe ao órgão jurisdicional nacional verificar se a não renovação de um contrato de trabalho, quando este se inscreve numa sucessão de contratos com duração determinada, foi efetivamente motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora. 47. Deve, por conseguinte, responder-se à terceira questão que, embora a proibição de despedimento prevista no artigo 10.º da Diretiva 92/85 se aplique tanto aos contratos de trabalho com duração indeterminada como aos celebrados com duração determinada, a falta de renovação de tal contrato, quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser considerada um despedimento proibido pela referida disposição.

Todavia, na medida em que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada seja motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora, constitui uma discriminação direta em razão do sexo, contrária aos artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, da Diretiva 76/207."

2.7. Na verdade, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, em 30 de abril de 1998 – Acórdão Thibault – esclareceu inequivocamente que: *"25. (...) A atribuição de tais direitos, reconhecidos na diretiva¹, tem por objetivo garantir a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere tanto ao acesso ao emprego (artigo 3.º, n.º 1) como às condições de trabalho (artigo 5.º, n.º 1). Portanto, o exercício dos direitos conferidos às mulheres em conformidade com o artigo 2.º, n.º 3, não pode ser objeto de um tratamento desfavorável no que se refere ao seu acesso ao emprego assim como às suas condições de trabalho. Nesta perspetiva, a diretiva tem em vista atingir uma igualdade substancial e não formal."*

2.8. Encontra-se constitucionalmente previsto o Princípio da Igualdade (artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa), nos termos do qual todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo.

2.9. Nos termos previstos no artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho:

¹ A Diretiva analisada no Acórdão era a Diretiva 76/207/CEE, de 9.02.1976, hoje revogada e substituída pela Diretiva 2006/54/CE.

"1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de (...) sexo, (...) situação familiar (...) devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

(...)

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

4 - O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4. (Redação do n.º 1 dada pela Lei n.º 28/20/5. de /4 de abril)"

2.10. Deste modo e de acordo com o número 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho o/a trabalhador/a tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego.

2.11. Nos termos definidos no artigo 25.º do Código do Trabalho, relativo à proibição de discriminação:

“ 1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 - Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. 6 - O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à

formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

7 - É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

8- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos 1 ou 7.

2.12. O n.º 1 do artigo 30.º do Código do Trabalho, relativo *ao acesso ao emprego, atividade profissional ou formação* determina, ainda, que:

"1 - A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo."

2.13. Nos termos previstos no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, o empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à CITE o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

2.14. O Contrato de trabalho a termo resolutivo deve conter a indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo, que deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (alínea e) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 141.º do Código do Trabalho).

- 2.15.** A cessação de contrato de trabalho a termo impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações (n.º 1 do artigo 143.º do Código do Trabalho).
- 2.16.** Neste sentido, e quando está em causa uma situação de não renovação de contrato a termo resolutivo certo ou a não manutenção de um contrato a termo resolutivo incerto de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, importa aferir se no caso em concreto o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho foi assegurado, designadamente no que se refere aos critérios de seleção e a condições de contratação e a critérios para seleção de trabalhadores a despedir, nos termos previstos no n.º 1 e nas alíneas a) e c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.18. No caso em apreço, a entidade empregadora, comunicou a não renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo com a trabalhadora, ora queixosa, que havia comunicado a esta em novembro de 2018, que estava grávida.

2.19. A entidade empregadora, em cumprimento com o número 3 do artigo 144.º do Código do trabalho, comunicou à CITE, a não renovação do contrato de trabalho a termo certo celebrado com a trabalhadora, no entanto não justificou, o porquê da não renovação: *" Exma. Senhora, Por este meio, fica V. Exa. notificada, nos termos do artigo 344º do Código de Trabalho, que é vontade da empresa não renovar o contrato a termo certo que celebramos e teve seu início a 04.09.2017, pelo que o mesmo caducará no próximo dia 03.09.2019, data a partir da qual deixará de nos prestar a sua atividade. Nos termos do n. 0 2 do referido artigo, com a caducidade do contrato, ser-lhe-ão pagos todos os complementos a que tiver direito."*

2.20. A exponente foi admitida ao serviço da entidade empregadora. Tal contrato foi reduzido a escrito com termo certo.

2.21. Nos termos do contrato de trabalho, esta foi contratada para desempenhar funções de Técnica Administrativa.

2.22. Ocorre que, entretanto, a requerente engravidou, tendo comunicado à entidade empregadora em novembro de 2018 que estava grávida.

2.23. A trabalhadora sentiu por parte das chefias e entidades representativas da empresa comentários discriminatórios.

- 2.24. Depois dessa comunicação, refere ainda a trabalhadora que lhe foi vedado o acesso ao desempenho das suas funções, vedando a possibilidade de realizar as suas funções.
- 2.25. Chegou mesmo a trabalhadora a ser alvo de ameaça de despedimento.
- 2.26. Em sede de exercício do contraditório, a entidade empregadora, alega, que a trabalhadora, contratada, foi-o no sentido de exercer as funções de Coordenadora Pedagógica.
- 2.27. Em maio de 2019, entrou em licença por gravidez de risco.
- 2.28. A 15 de julho de 2019, a trabalhadora iniciou a licença parental inicial.
- 2.29. A trabalhadora informou a entidade empregadora, que a licença parental inicial terminaria a 11 de dezembro de 2019.
- 2.30. Após ter conhecimento que a criança, filha da ora queixosa, havia nascido a 14.07.2019 e que a licença parental, terminaria a 11 de dezembro de 2019, a entidade empregadora, comunicou à trabalhadora a intenção de não renovação do contrato, com efeitos a 3 de setembro de 2019, tendo a mesma sido rececionada pela queixosa a 2 de agosto de 2019. -
- 2.31. Na comunicação da não renovação a entidade não justificou o porquê, da precipitação na não renovação do contrato, no entanto, já havia sido dito à trabalhadora que a mesma não poderia engravidar.

- 2.32. Em sede de contraditória, a entidade empregadora, refere que a queixosa, não comunicou a sua gravidez.
- 2.33. Refere também que houve alteração dos serviços informáticos da ..., e isso pode justificar que lhe tenha sido vedado o acesso ao referido sistema.
- 2.34. Atenta a matéria subjacente a esta queixa, mais diretamente, responde a entidade empregadora no artigo 21.º da sua exposição, mas nem aí, explica, demonstra ou justifica, porquê a não renovação do contrato com esta trabalhadora, grávida.
- 2.35. No caso concreto, verifica-se, pois, que a entidade empregadora celebrou contrato de trabalho para o exercício de funções idênticas às da trabalhadora, ora queixosa, o que nos termos do disposto no artigo 145.º n.º 3, é proibido, e nos termos do n.º 4 do mesmo artigo constitui contraordenação.
- 2.36. Ora, não resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que não haja umnexo de causalidade entre o exercício do direito à maternidade e a não renovação do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora, porquanto esta não justificou de forma concreta a necessidade e os fundamentos que levaram ao termo do contrato, tendo inclusive, no imediato, contratado outras trabalhadoras para o exercício das mesmas funções, que a ora queixosa.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1. Existirem indícios de prática discriminatória relativa ao direito à igualdade no acesso ao emprego, em virtude da não renovação do contrato de trabalho a termo com a trabalhadora ..., especialmente protegida, praticada pela entidade empregadora,
- 3.2. Remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições do Trabalho, uma vez que o mesmo conclui por indícios de discriminação em virtude de direitos relativos à maternidade, e solicitar informação sobre o desenvolvimento das diligências seguintes.
- 3.3. Recomendar à entidade empregadora ..., que respeite os direitos relativos à igualdade e não discriminação, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, previstos nos artigos 23.º a 65.º do Código do Trabalho, tal como decorre dos princípios enunciados na Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA

D
E

P
R
E
S
E
N
Ç
A
S

A
N
E
X
A

À

R
E